

군 경호·경찰직 요원의 안전욕구가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향

김진환* · 김상진**

요 약

이 연구는 군 경호·경찰직 요원들의 안전욕구가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 검증하고자 서울, 경기도, 대전, 대구, 부산에 소재하고 있는 군부대(10개 헌병부대)의 헌병부사관 및 사병을 모집단으로 선정하여 유층집락무선 표집법을 통하여 2015년 10월 20일부터 11월 30일까지 40일간 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 300부를 배부한 후 불성실하거나 극단치가 있는 설문지 41부를 제외하고 최종적으로 259부의 설문지를 분석에 활용하였다. 수집된 데이터는 SPSS 21.0, AMOS 21.0 통계 프로그램을 활용하여 분석하였다. 가설검증을 위하여 본 연구에서는 신뢰도분석, 요인 분석, 구조방정식 모형 분석을 통하여 검증하였으며, 통계적 유의 수준은 .05로 설정하였다. 이와 같은 방법과 절차에 따라서 본 연구에서 얻은 결과는 다음과 같다. 안전욕구는 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치고, 조직몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사 되었으며, 조직몰입은 안전욕구와 직무만족 간의 관계에서 부분적으로 매개역할을 하는 것으로 조사되었다.

Affect the Safety needs of Military Personnel Guard on Organizational Commitment, and Job Satisfaction

Kim Jin Hwan* · Kim Sang Jin**

ABSTRACT

Questionnaires were deployed total of 320 and the recovered 259 questionnaires were used in the analysis. The collected questionnaires were analyzed by using SPSS21.0, Amos21.0. Statistical analysis was to test the hypothesis through reliability analysis, factor analysis, and structural equation modeling analysis. Statistical significance level was set at .05. These results obtained in this study according to the method and procedure is as follows. Safety needs has a significant impact on job satisfaction and organizational commitment and organizational commitment has a significant impact on job satisfaction. And organizational commitment was investigated as part of a mediating role in the relationship between job satisfaction and safety needs.

Keyword : Safety needs, Military Personnel Guard, Organizational Commitment, Job Satisfaction

접수일(2016년 4월 01일), 게재확정일(2016년 5월 20일)

* 용인대학교 경호학과 : 책임저자

** 용인대학교 학점은행제 경호비서학전공(항공보안)
교신저자

1. 서론

우리나라 국방조직은 국내·외 안보환경 변화와 과학기술의 발전에 따라 전쟁양상 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 2010년 12월 「국방개혁」을 법제화하였다[1].

이러한 환경변화와 군의 조직적 차원에서 주의 깊게 관리해야 할 부분은 인적자원과 안전문제로 이는 인적자원의 관리가 최종적으로 조직의 성과와 안전문제라는 결과를 가져오기 때문이다. 그러나 군의 구조적 특성으로 군 조직은 다른 조직에 비하여 복잡성, 공식성, 집권화 정도가 높은 구조를 지니고 있으며, 조직특성상 위계적인 직위구조로 인하여 전인적 희생을 통한 개인 헌신을 요구하는 공공조직이라는 점에서 엄격한 계급과 직위 및 권한을 바탕으로 지휘체통을 통한 상급자의 합리적인 명령에 절대 복종할 것을 요구하고 있다. 또한, 의사소통에서도 상급자와 하급자 개개인 사이의 수직적인 의사소통에 의한 상급자로부터의 지시와 부하로 부터의 보고 형태를 갖추고 있으며, 군 조직에서는 계층에 의한 권한과 집권화된 통제가 강조되기 때문에 상급자에 대한 복종심과 충성심이 중요시 되고 있다[2].

그러나 이러한 군조직의 관계적 인식부분이 군 구성원의 안전 불감증으로 인한 부정적 결과로 이어져 최근 안전사고가 많이 나타나고 있는 현 실정이다.

국방부가 공개한 “군 사망 사고 현황”에서도 10년 내(2004~2013) 군내 안전사고(457명)와 군기사고(798명)로 사망한 군인은 총 1,255명[3] 으로 그 중 자살 등 군기사고로 인해 발생한 사망한 수는 좀처럼 줄지 않는 것으로 나타났다.

특히, 우리나라 사회를 떠들썩하게 했던 2014년 4월 윤일병 구타 사망사건은 군 안전문제에 대한 심각성을 알리는 대표적인 사건사례라고 할 수 있으며, 그 후 군은 안전사고에 대한 대책마련에 총력을 기울이고 있으나 “투명사회를 위한 정보공개센터”에서는 여전히 전체 사고유형에서 “자살”로 인한 사고가 여전히 가장 높으며, 군에서는 더 이상 이런 사고가 발생하지 않도록 근본적인 대책 마련을 해야 할 것이라고 전했다[4]. 이와 같이 군의 안전사고의 중요성과 환경변화에 관련하여 최근의 군 관련 연구에서는 김성우 [(2010)[5]는 “육군 부사관의 직무만족에” 영향을 미치

는 요인 연구, 박충민(2010)[6]은 군 조직 간부들의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구, 권상조(2011)[7]는 군 초급간부의 자기효능감 및 직무소진에 관한 연구, 박문상(2013)[8]은 부사관의 역할 정체성, 모호성, 갈등 연구 등을 발표하였으나, 이는 군 조직과 직무만족, 자기효능감, 직무스트레스, 소진 등에 관한 연구가 주를 이루었을 뿐, 군의 구성원들에게 필요한 안전부분과 연관성이 있는 논문은 현재 전무한 실정이다. 그러므로 이 연구는 군 조직 내에서 경호와 경찰업무라는 특수성 속에서 생활하는 군 헌병요원을 대상으로 마슬로우(Maslow)[9]의 욕구단계설의 안전욕구 요인이 조직몰입 및 직무만족의 관계를 규명하여, 경찰·경호직 요원들의 안전사고를 낮추고, 직무만족을 높이기 위한 방법을 모색하여, 안전한 병영생활을 위한 예방 차원에서 기초적 자료를 제시하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 안전욕구

인간의 욕구를 행동과학적 측면에서 이론으로 정립한 4명의 대표적인 학설은 첫째, Maslow의 욕구 계층론과 둘째, McClelland의 성취동기이론, 셋째, Alderfer의 ERG이론, 넷째, Herzberg[10]의 2요인론 등이 욕구이론의 대표적 학설이라 할 수 있다. 여기에서 안전 욕구충족 이론은 마슬로우(Maslow 1908~1970)의 욕구 계층론에 의해 적용된 이론으로 1단계인 인간의 생리적 욕구가 충족이 되면 2단계에 속하는 신체적 위험이나 공포 등에서 벗어나려고 하는 욕구이다[11].

즉, 안전의 욕구란 생명과 신체에 대한 위협으로부터 안전하고 싶어지고, 사고, 질병, 경제적 불안 등에서 벗어나고 싶은 욕구이며, 동전의 양면성과 같이 늘 불안과 공존하고, 불안요인이 나타나면 상위요인에서 빠르게 안전욕구로 역행할 만큼 매우 중요한 욕구인 것이다[12].

이러한 욕구이론 학자들의 이론과 설문을 바탕으로 재구성하여 설문척도를 개발한 이정수(2001)는 현대사회에서 인간의 안전의 욕구를 건강유지에 대한 관심과 퇴직 후 대책, 직무수행 간 안전성, 지식과 기술의 변화에 대한 두려움 정도를 의미한다고 하였고, 사회

적 욕구로는 대인관계와 모임, 활동 참여희망 정도를 의미하는 것이고, 자존의 욕구로는 위신유지와 주변인들로부터 자신의 능력을 보이고 인정받고자 하는 것에 대한 관심정도라고 하였다. 또한, 자율의 욕구는 구성원의 업무 중 자유와 권한추구 희망정도와 조직 운영에 대한 관심 정도이며, 마지막으로 자아실현 욕구는 자기성장, 발전, 성취의욕과 창조적 업무에 대한 관심정도라고 구분하였다.

2.2 조직몰입

조직몰입은 1960년대 이후부터 경영학, 산업심리학, 사회학, 행동과학 등 여러 학문 분야에서 폭넓게 연구되어 왔으며[15], 조직구성원들의 이직과 생산성을 설명하는데 있어서 중요한 역할을 하는 요인으로 많은 학자들로 부터 연구 분야로 관심을 받아왔다[16].

조직몰입이란 조직구성원들이 속한 조직 및 조직목표에 대해 소속감 및 일체감을 가지고 조직의 구성원으로서 계속 남아 있으려고 하는 태도를 말하며, 최근 조직행동 분야에 있어서 조직구성원들의 심리적 상태를 이해하는 중요한 개념으로 인식되고 있다[17]. 이에 김병창(1992)[18]은 조직몰입에 대해서 조직구성원 자신과 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍지 및 자부심, 그리고 자신이 속한 조직에 대한 애정과 애착을 가지고 조직의 발전을 위하여 노력하고자 하는 의사와 함께 그 조직의 구성원으로 남으려고 하는 욕망을 갖는 상태라고 정의하면서, 동시에 조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 자기 자신의 것으로 채택하는 동일시화, 자기의 작업역할의 활동에 있어서 심리적인 몰두 또는 전심전력의 몰입, 조직애착과 조직에 대한 정의적인 감정을 나타내는 충성심 등의 3가지 요소로 구성된다고 하였다[19]. 즉, 조직몰입이란 조직구성원이 그들의 가치와 목표를 조직목표와 동일시하고 조직에 대한 애착심을 가지고 헌신하는 정도로 정의할 수 있다[20].

2.3 직무만족

직무만족이란 직무에 대한 감정적 반응이므로 실제 관찰될 수 있는 것이 아니라 근로자의 행동이나 언어의 표현 등을 통해 추론함하고 파악되는 것이므로 개념적 정의에 있어서 학자들의 다양한 견해들이 있다.

즉, 일반적으로 직무는 조직의 구성원에게 각각 분할된 업무의 기술적 단위 또는 업무의 총체이고, 만족은, 선택된 대체 안에 대해서 선택자의 신념과 어느 정도 일치하는지에 대한 평가이다[24].

직무만족은 업무를 효과적으로 수행하고 직무수요를 성공적으로 다루는 직무재직자의 능력에 영향을 미칠 수 있기 때문에 이론적으로 뿐만 아니라 실제적으로도 매우 중요한 개념이다. 많은 연구자들이 직무만족에 대해 다양한 정의를 하고 있다. 그중 다수는 직무에 대한 개인적인 감정에 초점을 맞추고 있다.

Szilagyi와 wallace(1990)[25]는 직무만족을 개인이 직무자체, 급여, 감독 등 직무에 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도라고 정의하고 이들의 구성요소로서 인지, 감정, 행동방향을 제시하고 있고, Locke(1976)[26]는 “개인이 직무를 수행하면서 획득하게 되는 정보를 평가함으로써 발동되는 개인의 직무에 대한 긍정적인고 우호적인 감정” 이라고 하였다.

즉, 직무만족은 직무수행자가 직무수행 과정에서 경험하거나 직무수행 결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구만족의 결과를 말하며, 자신의 직무에 대한 평가에서 얻게 되는 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태로 정의한다[27].

3. 조사도구 및 연구 방법

3.1 조사도구 및 가설

3.1.1 조사도구

3.1.1.1 안전욕구

안전욕구는 Mitchell & Moudgill, 1976)이 개발한 [13] “Measurement of Maslow’s Need Hierarchy”과 Porter(1975)의 “Needs Assessment Questionnaire: 욕구평가”를[14] 번안하여 이정수(2001)등이 사용한 척도를 활용하였다. 안전욕구충족의 하위변인은 자존욕구, 안전욕구, 사회욕구로 설정하였다. 설문지는 5점 Likert 척도로 구성하였다.

3.1.1.2 조직몰입

이 연구에서 조직몰입 설문지는 Moeday(1979), 김

진환(2011), 정연완(2013)등의 연구에서 사용된 척도를 바탕으로 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정하여 재구성 하였으며[21],[22],[23], 하위변인은 정서적몰입, 유지적몰입으로 구성하였다. 설문지는 5점 Likert 척도로 구성하였다.

3.1.1.3 직무만족

직무만족 설문지는 Locke(1976), 김진환(2011), 정연완(2013) 등의 연구에서 사용된 척도를 바탕으로 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정하여 재구성 하였고[26],[22],[23], 하위변인으로는 직무자체만족, 급여만족, 진급평가만족, 동료관계만족 등으로 구성하였다. 설문지는 5점 Likert 척도로 구성하였다.

3.1.2 가설

- 가설1. 안전욕구는 조직몰입에 정(+)⁶의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 안전욕구는 직무만족에 정(+)⁶의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 조직몰입은 직무만족에 정(+)⁶의 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 조직몰입은 안전욕구와 직무만족의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

4. 조사방법

4.1 연구대상 및 연구방법

본 연구는 군 경호·경찰요원들을 모집단으로 설정한 후 유층집락무선표집법을 통하여 서울, 경기도, 대전, 대구, 부산 소재 군부대(10개 헌병부대)의 헌병부사관 및 사병 350명을 대상으로 2015년 10월 20일부터 11월 30일까지 40일간 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 부대에 직접 방문하여 관리자의 협조 하에 모집단에게 연구의 취지를 설명한 후 자기평가기입방법을 통하여 총 350부를 배포하였으며, 이 중에서 극단치가 있는 설문지 33부를 이 연구에서 제외하였다. 본 연구에서 사용된 최종 유효 표본은 총 317부로 확정하였다.

최종적으로 확정된 317부의 사회인구학적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 사회인구학적 특성에 따른 빈도분석

구 분		사례수 (n)	백분율 (%)
총 계		317	100
1. 성별	남자	285	89.9
	여자	32	10.1
2. 연령	20대	192	60.6
	30대	81	25.6
	40세 이상	44	13.9
3. 계급	하사	93	29.3
	중사	142	44.8
	상사	61	19.2
	원사	21	6.6
4. 학력	고졸	108	34.1
	2년대졸	108	34.1
	4년대졸	88	27.8
	대학원이상	13	4.1
5. 급여	2.5천만 미만	136	43.2
	2.6천~3천만 미만	90	28.4
	3천~4천만 미만	50	15.8
	4천만 이상	41	12.9
	5년미만	127	40.1
6. 근속기간	5~10년미만	100	31.5
	10!15년미만	39	12.3
	15~20년미만	23	7.3
	20년이상	28	8.8
7. 복무구분	단기복무	105	33.1
	장기연장	72	22.7
	장기복무	137	43.2
	전역예정	3	0.9

5. 결 과

5.1 설문지의 신뢰도 및 타당도

본 연구에서 수집된 자료는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 이용하여 구성타당도(construct)를 검증하였으며, 신뢰도 분석(reliability analysis)을 구하기 위하여 Cronbach's α 값을 산출하였다.

5.1.1 탐색적 요인 및 신뢰도 분석

5.1.1.1 안전욕구

<표 2>에 제시된 바와 같이, 안전욕구는 3개의 다

차원적 하위개념(multidimensional subfactor)으로 구성되었다. f1은 x19~x20까지(요인적재치:.692~.816) 4개의 문항으로 구성되었으며, ‘자존욕구’로 명명하였다. f2는 x6~x5까지(요인적재치:.727~.789) 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘안전육구’로 명명하였다. f3은 x1~x2까지(요인적재치:.714~.882) 2개의 문항으로 구성되었으며, ‘사회욕구’로 명명하였다. 안전육구는 총 20개의 문항 가운데 구성타당도에 적합하지 않거나 요인간 간섭을 일으켜 중복되었다고 판단된 10개의 문항은 이 연구에서 제거되었다.

안전육구에 대한 전체 누적 설명량은 약 68.4%를 보이고 있으며, 안전육구 하위변인에 대한 신뢰도는 자존욕구(f1) .856, 안전육구(f2) .748, 사회욕구(f3) .661로 각 요인에 대한 신뢰도는 $\alpha=.661\sim.856$ 으로 조사되었다.

<표 2> 안전육구에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

문항	성분			h ²
	f1	f2	f3	
x19. 인정받고 싶은 욕구	.816	.313	.110	.776
x18. 단체활동 참여욕구	.733	.333	.220	.697
x14. 직무수행 결정욕구	.730	.087	-.015	.540
x16. 정책결정 참여욕구	.710	.140	.331	.634
x20. 발전기회 욕구	.692	.316	.254	.643
x6. 직무수행 격려욕구	.095	.789	.283	.712
x8. 우호적인 동료관계 욕구	.370	.728	-.062	.702
x5. 이타심 기회욕구	.329	.727	.256	.671
x1. 건강 추구 욕구	.133	.057	.882	.799
x2. 창조적 업무 기회욕구	.222	.338	.714	.674
Total	3.041	2.135	1.672	
% of Variance	30.405	21.345	16.723	
Cumulative %	30.405	51.751	68.474	
Chronbach's α	.856	.748	.661	

*요인추출 방법: 주성분 분석, 회전 방법: 베리맥스.

5.1.1.2 조직몰입

<표 3>에 제시된 바와 같이, 조직몰입은 3개의 다차원적 하위개념(multidimensional subfactor)으로 구성되었다. f1은 m9~m1까지(요인적재치:.823~.853) 4개의 문항으로 구성되었으며, ‘정서적몰입’으로 명명하였다. f2는 m5~m6까지(요인적재치:.725~.883) 2개의 문항으로 구성되었으며, ‘유지적몰입’으로 명명하였다. f3은 m2~m8까지(요인적재치:.741~.878) 2개의 문항으로 구성되었으며, ‘규범적몰입’으로 명명하였다. 조

직몰입은 총 9개의 문항 가운데 구성타당도에 적합하지 않거나 요인간 간섭을 일으켜 중복되었다고 판단된 1개의 문항은 이 연구에서 제거되었다.

조직몰입에 대한 전체 누적 설명량은 약 74.8%를 보이고 있으며, 조직몰입 하위변인에 대한 신뢰도는 정서적몰입(f1) .879, 유지적몰입(f2) .675, 규범적몰입 .655로 각 요인에 대한 신뢰도는 $\alpha=.655\sim.879$ 로 조사되었다.

<표 3> 조직몰입에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

문항	성분			h ²
	f1	f2	f3	
m9. 근무가치 수용	.853	.065	-.029	.733
m4. 강한 자부심	.850	.074	.118	.742
m7. 출근의 긍정성	.844	.142	.069	.737
m1. 군 업무수행 몰입	.823	.201	.059	.722
m5. 전역 시 혼란예상	.039	.883	.235	.837
m6. 전역 시 서운함	.478	.725	-.002	.754
m2. 전역 시 고충예상	.155	-.030	.878	.796
m8. 전역 시 대안 없음	-.041	.340	.741	.666
Total	3.096	1.493	1.399	
% of Variance	38.7	18.66	17.489	
Cumulative %	38.7	57.36	74.849	
Chronbach's α	.879	.675	.655	

5.1.1.3 직무만족

<표 4>에 제시된 바와 같이, 직무만족은 4개의 다차원적 하위개념(multidimensional subfactor)으로 구성되었다. f1은 y2~y7까지(요인적재치:.554~.806) 7개의 문항으로 구성되었으며, ‘직무자체만족’으로 명명하였다. f2는 y23~y22까지(요인적재치:.876~.889) 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘급여만족’으로 명명하였다. f3은 y8~y11까지(요인적재치:.725~.764) 3개 문항으로 구성되었으며, ‘진급평가만족’으로 명명하였다. f4는 y20~y12까지(요인적재치:.676~.733) 3개의 문항으로 구성되었으며, ‘동료관계만족’으로 명명하였다. 직무만족에 대한 전체 누적 설명량은 전체 67.6%를 보이고 있으며, 신뢰도는 직무자체만족(f1) .886, 급여만족(f2) .926, 진급평가만족(f3) .700, 동료관계만족(f4) .814로 각 요인에 대한 신뢰도는 $\alpha=.700\sim.926$ 으로 조사되었다.

<표 4> 직무만족에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

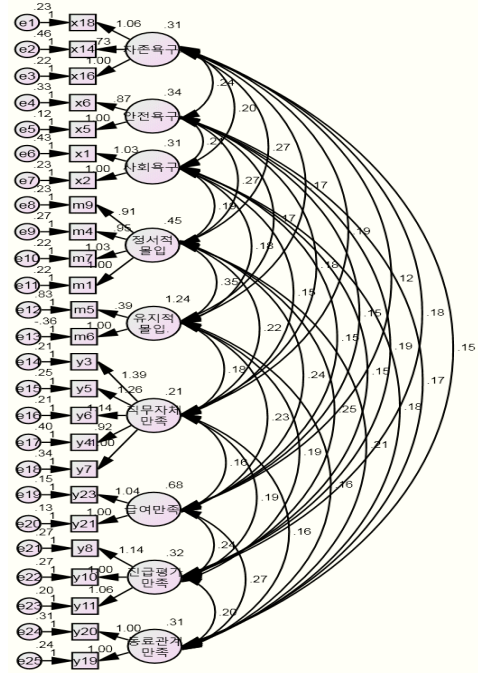
문항	성분				h ²
	f1	f2	f3	f4	
y2. 임무완수 의욕	.806	.123	.241	.106	.735
y1. 성취감 만족	.777	.256	.193	.097	.714
y3. 성장발전 기회제공	.770	.182	.344	.073	.742
y5. 능력 발휘 직무수행	.760	.038	.112	.276	.628
y6. 적절한 권한위임	.660	.161	.190	.352	.591
y4. 다양한 직무	.643	.012	.030	.212	.417
y7. 업무수행 자기 결정	.554	.160	.327	.058	.427
y23. 급여 비교만족	.165	.889	.162	.153	.866
y21. 타인 급여 비교만족	.124	.880	.142	.226	.853
y22. 업무차원 급여만족	.172	.876	.224	.091	.853
y8. 진급기회 적절성	.344	.240	.764	.024	.491
y10. 합리적 진급심사제도	.211	.160	.752	.278	.564
y11. 합리적 근무환경	.251	.200	.725	.314	.614
y20. 상사 의견변영 만족	.211	.329	.015	.733	.465
y19. 합리적인 상사 업무 지시	.200	.260	.242	.680	.563
y12. 동료관계 만족	.250	-.044	.330	.676	.601
Total	4.025	2.801	2.310	1.991	
% of Variance	25.15	17.50	14.43	12.442	
Cumulative %	5	4	8	25.15	
	25.15	42.65	57.09	69.540	
Chronbach's α	.886	.926	.700	.814	

5.1.2 확인적 요인 분석

본 연구에서는 이순목(1990)이 제안한 X2, 기초부합지수(GFI: Goodness of Fit Index), 수정적합지수(AGFI: Adusted Goodness-of-Fix Index), 비교부합지수(CFI: Comparativie Fit Index), 표준적합지수(NFI: Normed Fit Index), 비표준적합지수(NNFI: Non-Normed Fit Index)와 Browne과 Cudeck(1993)가 제안한 근사평균 오차제곱근(RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation)지수로 부합도 측정 지수로 사용하였다[2]. GFI, AGFI, CFI, TLI 값은 0.9이상이면 부합도가 좋은 것으로 간주된다[2]. 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA 지수도 0.05≤이면 좋은 부합도로 간주하며, 0.05~0.08≥이면 수용할 수 있는 부합도로 간주한다[12]. 그리고 RMR(Root Mean

Square Residue)은 0에 가까우면 양호한 것으로 측정하였다[1].

이 연구에서는 측정변수 모두를 한꺼번에 투입하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 물론 확인적 요인분석을 구성개념별로 각각 나누어서 분석을 실시하게 되면 모형 적합도는 좋아지는 장점은 있으나, 잠재변수 간 상관이 측정되지 않기 때문에 판별타당성과 법칙타당성을 검증할 수 없기 때문이다(우종필, 2012). (그림 1)은 모든 연구변인을 한꺼번에 사용하여 측정모형의 확인적 요인분석을 실시한 결과를 나타낸 것이다.



(그림 1) 측정모형의 확인적 요인분석

(그림 1)과 같이 전체 측정모형에 대한 개념 및 수렴 타당성을 검증한 결과, <표 5>와 같이 측정모형은 제안모형에 자료가 적합하지 않은 것으로 조사되었다. 그러므로 이 연구에서는 표준적제치 .50 미만인 x8,

<표 5> 측정모형의 적합도 지수

적합도	χ ²	df	χ ² /df	p	RMR	GFI	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-		.05이상	.05이하	.9이상	.9이상	.9이상	.1이하
측정값	524.853	239	2.196	.000	.032	.883	.927	.908	.062

m2, m8, y1, y2 등 5문항을 제거하고 다시 측정한 결과, 제안모형에서 비교적 양호한 지수를 나타냈다.

5.1.2.1 측정모형에 대한 개념 및 수렴타당성

측정모형의 확인적 요인을 통한 경로계수에 대한 표준적재치와 표준오차 값을 통하여 개념 신뢰도 및 수렴 타당성을 분석한 결과는 표준적재치가 .50이상이므로 개념 타당도는 확보되었다고 할 수 있으며, 개념 신뢰도 값을 측정해 본 결과 변수마다 .70이상으로 나타나 수렴타당성은 확보되었다고 할 수 있으며, 분산 추출지수도 임계치 이상임을 보임로 내적일관성은 확보되었다는 것을 알 수 있다.

5.1.2.2 측정모형에 대한 판별 타당성

판별 타당도 측정은 측정하려는 개념과 동일하거나 유사한 질문지의 상관관계를 통해 타당성을 검증하는 방법으로 요인간의 상관관계 점수가 높을수록 측정하려는 개념을 잘 수렴한다는 것을 의미하게 되는데 <표 7>과 같이 판별 타당도를 검증한 결과, 측정 요인 간 분산추출지수(대각선 행렬의 수치)는 각 요인의 상관계수의 제곱으로써 결정계수(r^2)보다 크기 때문에 요인 사이에는 판별타당성이 확보된 것으로 나타났다.

<표 6> 개념 및 수렴 타당도 분석

	구성개념	문항	SRW	SE	CR	AVE
안전육구	자존육구	x18	.778	.227	.715	.503
		x14	.514	.461		
		x16	.767	.215		
	안전육구	x6	.665	.327	.839	.726
		x5	.860	.119		
	사회육구	x1	.661	.426	.756	.609
x2		.757	.223			
조직몰입	정서적 몰입	m9	.789	.227	.917	.734
		m4	.776	.266		
		m7	.828	.216		
		m1	.816	.223		
	유지적 몰입	m5	.431	.832	.845	.769
		m6	1.185	-.355		
직무만족	직무자체 만족	y3	.815	.207	.898	.641
		y5	.759	.246		
		y6	.755	.207		
		y4	.553	.404		
		y7	.622	.336		

급여만족	y23	.911	.149	.923	.857
	y21	.916	.129		
진급평가 만족	y8	.777	.269	.878	.707
	y10	.737	.265		
	y11	.798	.204		
동료관계 만족	y20	.709	.309	.728	.662
	y19	.753	.236		

<표 7> 구성개념의 상관행렬과 분산추출지수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	.503*								
2	.236	.726*							
3	.202	.208	.609*						
4	.272	.266	.192	.734*					
5	.284	.265	.287	.468	.769*				
6	.762	.667	.567	.607	.348	.641*			
7	.260	.318	.325	.443	.246	.428	.857*		
8	.503	.585	.477	.667	.304	.630	.523	.707*	
9	.488	.537	.592	.574	.254	.632	.583	.647	.662*

*=분산추출지수

1:자전육구, 2:안전육구, 3:사회육구, 4:정서적몰입, 5:유지적몰입, 6:직무자체만족, 7:급여만족, 8:진급평가만족, 9:동료관계만족

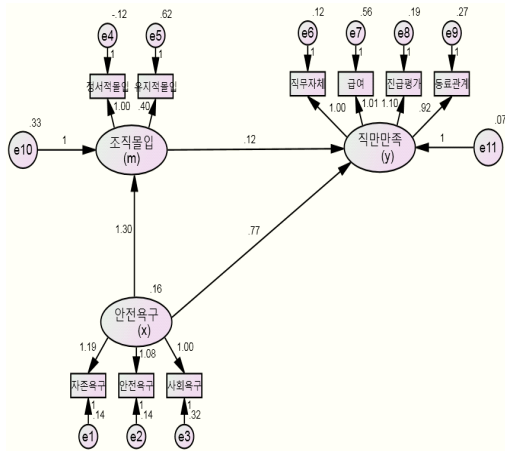
5.2 구조모형 검증

5.2.1 인과관계 가설검증

측정모형을 통하여 타당도와 신뢰도를 검증하는 한편 모형의 적합도 지수가 양호한 것으로 검증되어 본 연구에서 다루고자 하는 안전육구, 조직몰입, 직무만족 간의 경로관계를 확정된 구조방정식의 연구모형을 통하여 분석하였다. 가설검증이 목적이므로 모형의 적합도 지수를 높이기 위한 수정지수 사용은 하지 않았다. 그러므로 연구모형을 최종모형으로 확정하고 가설검증을 실시하였다. 연구모형을 도식화한 것은 아래 (그림 2)와 같다.

<표 8> 구조모형의 적합도 지수 .01

적합도	χ^2	df	p	RMR	GFI	CFI	TLI	RMSEA
기준값	-	-	.05이상	.05이하	.9이상	.9이상	.9이상	.1이하
측정모형	81.858	24	.000	.025	.943	.947	.921	.087



(그림 2) 구조모형 간 경로계수

연구모형에 대한 적합도 지수는 <표 8>과 같다.

연구모형을 최종모형으로 채택하기 전에 수정지수를 사용한 수정모형을 고려해 보았다. 그러나 이 연구에서 적합도는 높아지기는 했지만 표준경로계수에는 큰 차이가 존재하지 않아 최종적으로 연구모형을 선택하기로 했다.

확정된 연구모형을 이용하여 연구문제에서 제시된 조직학습화수준, 조직몰입, 직무만족 간의 인과관계에 대한 가설을 검증하고자 <표 9>에서 나타난 표준화 경로계수와 유의수준에 따라 아래와 같이 가설을 검증하였다. 연구모형의 경로분석 결과는 아래 <표 9>와 같다.

<표 9> 연구모형의 인과관계 검증

경로	RW	SRW	S.E.	C.R.
안전욕구 → 조직몰입	1.295	.678	.135	9.572***
안전욕구 → 직무만족	.773	.682	.121	6.401***
조직몰입 → 직무만족	.116	.196	.051	2.303**

<가설 1>은 “안전욕구는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”였다. 안전욕구가 조직몰입에 미치는 영향은 표준화경로계수가 .678이며, C.R. 값이 9.572로 $p < .001$ 수준에서 유효한 것으로 나타났다. 이로서 안전욕구가 높으면 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설1은 채택되었다.

<가설 2>는 “안전욕구는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”였다. 안전욕구가 직무만족에 미치는 영향은 표준화경로계수가 .682이며, C.R. 값이 6.401로 $p < .001$ 수준에서 유효한 것으로 나타났다. 이로서 안전욕구가 높으면 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설2는 채택되었다.

<가설 3>은 “조직몰입은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”였다. 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향은 표준화경로계수가 .196이며, C.R. 값이 2.303로 $p < .001$ 수준에서 유효한 것으로 나타났다. 이로서 조직몰입이 높으면 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 검증이 되었다. 따라서 이 연구에서 가설3은 채택되었다.

5.2.2 매개효과 검증

매개효과에 대한 판단은 독립변인이 종속변인에 대하여 간접효과가 유의하게 나오면 매개효과가 있는 것으로 판단한다. 그리고 독립변인과 종속변인 간의 직접효과는 유의하지 않고 간접효과만 유의하게 나타나면 완전매개이고, 직접효과와 간접효과가 동시에 유의하면 부분매개이다. 이 과정에서 간접효과의 유의성 검증은 bootstrapping의 1,000회 반복추출을 실시하여 검증하였다. 안전욕구와 직무만족의 관계에서 조직몰입의 매개효과에 대한 직접효과와 간접효과의 분석결과는 아래 <표 10>과 같다.

<표 10> 매개효과 분석 결과

경로유형	경로	직접 효과	간접 효과	총 효과
안전욕구 → 조직몰입	안전욕구 → 조직몰입	.678***	-	.678***
→ 직무만족	조직몰입 → 직무만족	.196***	-	.196***
	안전욕구 → 직무만족	.682***	.133**	.815**

***p<.001, **p<.01

<가설 4>는 “조직몰입은 안전욕구와 직무만족 간에 매개역할을 할 것이다.”였다. 간접효과는 .133(.682×.815)로 p<.01 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 조직몰입이 직무만족에 미치는 직접효과도 유의미하게 나타나, 조직몰입은 안전욕구와 직무만족의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인 되었다. 따라서 이 연구에서 가설4는 채택되었다.

6. 논의 및 결론

이 연구는 군·경찰요원들의 안전욕구가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 인과관계와 영향을 확인하였다. 이 변수들 간의 관계를 검증한 결과, 안전욕구는 조직몰입에 통계적으로 .001 수준에서 높은 영향을($\beta=.68$) 미치는 것으로 조사되었다.

도윤경(2001), Buchanan(1978)에 의하면, 조직몰입은 조직구성원이 자신이 속한 조직의 목표에 소속감 및 일체감(동일사회)을 가지고 전심전력, 충성심으로 나타나는 태도라고 하였다[16],[18]. 이러한 개념에서 두 변수 간의 관계를 중심으로 살펴보면, 군 경호·경찰요원은 조직의 공동의 목표인 VIP의 안전추구에 대한 욕구가 높으면 조직에 대한 일체감과 충성심 또한 높아지게 된다는 것을 확인할 수 있다. 그리고, 안전욕구는 직무만족에 통계적으로 .001 수준에서 높은 영향을($\beta=.68$) 미치는 것으로 조사되었다.

이러한 결과는 박충민(2010)이 직무만족이란 직무수행자가 직무수행 과정에서 경험하거나 직무수행 결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구만족의 결과라고 정의한 바와 같이[27], 이 연구의 결과에서도 군 경호·경찰요원은 VIP에 대한 안전을 추구하고자 하는 직무수행 성취도가 높아질수록 직무만족도 또한 높아진다는 것을 시사하고 있다. 또한, 조직몰입은 직무만

족에 통계적으로 .001 수준에서 정(+의 영향을($\beta=.12$) 미치는 것으로 조사 되었다. 하지만, 조직몰입은 직무만족에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 보아, 군 경호·경찰요원은 자신들이 수행하고 있는 직무자체가 직무만족의 구성요인인 직무자체, 급여, 진급평가, 동료관계에 직접적으로 영향을 미치지 않는 다는 것을 알 수 있다.

따라서 군 경호·경찰요원은 조직몰입이 높다고 해서 직무만족에 크게 영향을 미치지 않다는 것을 알 수 있다. 마지막으로 안전욕구와 직무만족 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 조사한 결과, 조직몰입은 안전욕구와 직무만족 간의 관계에서 통계적으로 .01 수준에서 부분적으로 정(+의 매개효과($\beta=.133$)가 있는 것으로 조사 되었으며, 총 효과($\beta=.815$)는 직접효과($\beta=.682$) 보다 높다. 즉, 안전욕구가 직무만족에 직접적으로 영향을 미치는 것보다 조직몰입에 대한 연구를 통해서 직무만족도는 향상될 수 있다는 것을 시사하고 있는 것이다. 이러한 결과를 통하여 군 경호·경찰요원의 안전욕구와 직무만족 간의 관계에서 조직몰입은 중요한 변수로 작용한다는 것을 알 수 있다.

참고문헌

- [1] 고시성, 이창원, 한국 국방조직 구성신 분별 효과적 리더십 유형에 관한 연구, 한국정책과학학회보, 15(2): 111-139. 2011.
- [2] 김현태, 군 조직 특성과 리더십 개선방안에 관한 연구, 용인대학교 석사학위논문, 2007.
- [3] 국방부, 내부행정자료, 국방부조사본부: 헌병속보, 2014, 7.
- [4] 손대선 기자, sds1105@newsis.com, 2014, 뉴스.
- [5] 김성우, 육군 부사관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 원광대학교 박사학위논문, 2010.
- [6] 박충민, 군조직 간부들의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구, 경희대학교 석사학위논문, 2010.
- [7] 권상조, 군 초급간부의 자기효능감 및 직무소진에 관한 연구, 영남대학교 박사학위논문, 2011.
- [8] 박문상, 부사관의 역할 정체성, 모호성, 갈등이 조직유효성에 미치는 영향, 대전대학교 박사학위논문

문, 2013.

[9] Maslow, A. H. "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review* 50(July 1943).

[10] Herzbergh, F. B. *Work And Nature Of Man* Cleveland. Ohio: The World Publishing Co. Cleveland. 67-72. 1966.

[11] 이정수, 군조직 구성원의 욕구속성과 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 연구, 연세대학교 석사학위논문, 2000.

[12] 조대봉, 인간의 동기와 성격, 서울 교육과학사, 1992.

[13] Mitchell Vance F & Pravin Moudgill. "Measurement of Maslow's Need Hierachy". *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol. 16, 334-349, 1976.

[14] Porter. L. W. "A Study of Percieved Need Satisfaction in bottom & Middle Management Jobs". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 45, 1-10, 1975.

[15] 강종천, 호텔관리자 리더십이 조직구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향, 경기대학교 박사학위논문, pp.36-48, 2004.

[16] 류병근, 조직구조와 조직문화가 변혁적, 거래적 리더십과 조직유효성 관계에 미치는 조절효과 연구, 단국대학교 박사학위논문, pp. 51-53, 2011.

[17] 도윤경, 조직유효성 결정요인으로서의 조직공정성과 조직문화, 개인특성 및 상사에 대한 신뢰의 관계 연구, 배재대학교 박사학위논문, 2001.

[18] 김병창, 조직 코미트먼트와 직무 인볼트먼트가 조직유효성에 관한 연구, 세종대학교 박사학위 논문, 1992.

[19] Buchanan, B, "Building Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 9 : 533, 1978.

[20] 박정도, 전문직업군인의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 한남대학교 박사학위논문, 2013.

[21] Mowday, R.T., Steer, R.M., & Porter, L.W. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp.224-247, 1979.

[22] 김진환, 신변보호업 종사자들의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향, 한국민간경비학회보, 제14권, 2009.

[23] 정연환, 민간경비조직 구성원의 셀프리더십과 조직유효성과의 관계, 용인대학교 박사학위논문, 2013.

[24] 채신석, 서비스 접점종원의 심리적 임파워먼트가 직무 만족과 고객지향에 미치는 영향, 한국관광학회, pp.13-28, 2007.

[25] Szilagyi, A.D. & Wallace, M. J. *Organizational Behavior and Performance*, 5thed., Scott, Foresman and Company, Illinois, 1990.

[26] Locke, E.A. *The Nature and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational psychology*, Rand-McNally, pp. 1302-1312. 1976.

[27] 박충민, 군조직 간부들의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문, 2010.

— [저 자 소 개] —



김진환 (Kim, Jin Hwan)

1987년 2월 용인대학교 유도학과 졸업
 1991년 2월 건국대학교 체육학과 석사
 1999년 7월 한국체육대학교 체육학과 박사졸업
 2007년 3월~현재 용인대학교 경호학과 부교수

email : kjh2323@yongin.ac.kr



김상진 (Kim, Sang Jin)

2001년 2월 용인대학교 경호학과 졸업
 2003년 2월 용인대학교 일반대학원 경호학 석사
 2008년 12월 경기대학교 일반대학원 경호안전학 박사

email : ksj8004@naver.com